



# COMUNE DI ITTIRI

(Provincia di Sassari)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER LA PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA ANNI 2006-2008

### **Premesso:**

a) che in data 17 Aprile 2009 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Ittiri valido, per la parte giuridica ed economica, per il triennio 2006/2008;

b) che il Collegio dei revisori dei conti del Comune ha certificato in data 20.5.2009 la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;

c) che la Giunta comunale, con deliberazione n° 90 del 26.05.2009, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI predetto.

Il Giorno VENTISETTE (27) del mese di MAGGIO dell'anno **duemilanove** (2009) presso la sede del Municipio in Ittiri (SS) a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune, si è svolto l'incontro tra le parti negoziali che, regolarmente convocate, risultano intervenute come di seguito:

### **Delegazione di parte pubblica nelle persone di:**

**FIRMA**

**Segretario comunale/Direttore generale**  
(Presidente delegazione trattante)

F.TO FRANCESCO SANNA

### **Delegazione sindacale nelle persone di:**

**FIRMA**

**Componenti R.S.U.**

F.TO FRANCESCO MELONI  
F.TO LUIGI MASIA  
F.TO MARIO GAMBELLA

**FIRMA**

**Rappresentante OO.SS. Territoriale CGIL-FP**

F.TO GIOVANNI PIRAS

**Rappresentante OO.SS. Territoriali UIL F.P.L.**

F.TO AUGUSTO OGANA

**Rappresentante OO.SS. Territoriali CISL F.P.**

F.TO ARMANDO RUZZETTO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Contratto Decentrato Integrativo valevole per la parte giuridica ed economica, per il triennio 2006/2008;

# **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI**

## **I N D I C E**

- Art. 1 - Procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo
- Art. 2 - Ambito di applicazione e durata del contratto decentrato
- Art. 3 - Interpretazione delle clausole controverse e riferimenti contrattuali
- Art. 4 - Relazioni sindacali
- Art. 5 - Regolamentazione del diritto di sciopero
- Art. 6 - Prerogative, diritti e libertà sindacali
- Art. 7 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art. 8 - Utilizzo delle risorse stabili e variabili
- Art. 9 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
- Art. 10 - Metodologia permanente di valutazione
- Art. 11 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto
- Art. 12 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di rischio e per prestazioni particolarmente disagiate di cui all'art.17, 2° comma del CCNL del 31.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000.
- Art. 13 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di maneggio valori di cui all'art.36 del CCNL del 14.9.2000.
- Art. 14 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art.22 e 23 del CCNL del 14.9.2000.
- Art. 15 - Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a specifiche responsabilità attribuite di cui all'art.17, 2° comma, lett.F) del CCNL del 1.4.1999.
- Art.16 - Criteri, valori e procedure per la individuazione e per la corresponsione dell'indennità di responsabilità per particolari categorie di lavoratori (Art.17, 2°c.lett.i) CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'Art.36 del CCNL del 22.1.2004)
- Art. 17 - Criteri generali per l'incentivazione della produttività
- Art. 18 - Riepilogo utilizzo risorse decentrate e disciplina per l'utilizzo di nuove risorse decentrate
- Art. 19 - Formazione
- Art. 20 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro
- Art. 21 - Pari opportunità
- Art.22- Incentivo previsto dall'art.92 del D.Lgs n°163/2006 e art.12 L.R.n°5/2007 per la progettazione, direzione lavori delle opere pubbliche o pianificazione urbanistica
- Art. 23 - Incentivi al personale per recupero evasione tributi
- Art. 24 - Compensi ISTAT
- Art. 25 - Criteri per incentivi e produttività messi notificatori
- Art. 26 - Finanziamento delle alte professionalità
- Art. 27 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 28 - Criteri di ripartizione fondo art.2, comma 11 Legge n°244/2007
- Art. 29 - Disposizioni finali e transitorie

**TIT. I°**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

Procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace quando siano rispettate le procedure e modalità previste dalla contrattazione nazionale (Art.5 CCNL del 1.4.1999 come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004).

**Art. 2**

Ambito di applicazione e durata del contratto decentrato

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Ittiri(SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti. Al personale a tempo determinato ed ai lavoratori con contratto di formazione o di somministrazione a tempo determinato non potranno applicarsi gli istituti economici della progressione orizzontale nè della produttività collettiva ed individuale.
2. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.
3. In caso di entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il biennio economico 2008/2009, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del CCDI prevalgono su questo ultimo.
4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente nonché gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
5. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

**Art. 3**

Interpretazione delle clausole controverse e riferimenti contrattuali

1. Dato atto che:
  - a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
  - b) Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art.40,c.3 del D.lgs 165/01);
  - c) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti

sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime. Si stabilisce che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Il riferimento alla figura di "Dirigente" contenuta nel presente C.C.D.I. è da intendersi riferita al Responsabile di Settore o altro soggetto competente, secondo il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, all'adozione degli atti di amministrazione e gestione del personale.

#### **Art.4**

##### Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali è organizzato in conformità alle indicazioni contrattuali vigenti al fine di rendere possibile, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle Rappresentanze Sindacali, la realizzazione degli obiettivi datoriali e sindacali e consentire la partecipazione sindacale in ordine alla predisposizione di tutti gli atti inerenti le materie oggetto di contrattazione integrativa, di consultazione, di concertazione e informazione secondo le previsioni contrattuali in essere.
2. Pertanto, in osservanza della normativa prevista dai CCNL vigenti, si conviene quanto segue:
  - a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti le materie comprese nel sistema delle relazioni sindacali, attivando le specifiche procedure previste dai CCNL vigenti per i singoli istituti dell'informazione, consultazione, concertazione e contrattazione fornendo tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo;
  - b) l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
  - c) Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta verrà steso, a cura dell'Amministrazione, un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura in apertura della riunione successiva e verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro verrà fissata la data della riunione successiva;
  - d) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano formale richiesta;
  - e) Copia del contratto decentrato integrativo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta.
  - f) Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti riguardanti materie oggetto di concertazione dovranno essere indicati i pareri delle parti sindacali come risultanti dai verbali degli incontri.
  - g) L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali l'uso dei locali e delle relative attrezzature anche di tipo informatico;

#### **Art.5**

##### Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Ai sensi dei vigenti accordi sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel comparto Regioni-Autonomie locali, le parti individuano i seguenti servizi essenziali, le prestazioni da garantire e i relativi contingenti minimi esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

**1) Servizio Stato civile ed Elettorale:** Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alle seguenti prestazioni minime:

a) Accoglimento registrazioni di nascita e morte, anche con personale in reperibilità;  
b) Attività conseguenti a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento di consultazioni elettorali dalla data di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

c) Servizio trasporto, ricevimento e inumazione salme, anche con personale in reperibilità;

**Contingente minimo:** n° 1 dipendente (Cat.C/B) addetto al servizio Stato civile ed Elettorale.

**2) Servizio Polizia Municipale e Servizi Sociali:** Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alle seguenti prestazioni minime:

a) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria, intervento in casi di trattamento sanitario obbligatorio o di polizia mortuaria, anche con personale in reperibilità;

b) Attività di pronto intervento in caso di calamità, situazioni di emergenza, danni a persone e al patrimonio del Comune;

**Contingente minimo:** n° 2 dipendenti (Cat.C) addetti al servizio Polizia municipale e n° 1 dipendente (Cat.D) addetto al servizio Socio-Assistenziale (limitatamente al punto a).

**3) Servizio tecnico :** Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alle seguenti prestazioni minime:

a) Servizio trasporto, ricevimento e inumazione salme, anche con personale in reperibilità;

b) Attività di pronto intervento in caso di calamità, situazioni di emergenza, danni a persone e al patrimonio del Comune, anche con personale in reperibilità;

**Contingente minimo:** n°1 dipendente (Cat. C) addetto al servizio Tecnico, n°1 dipendente (Cat.B) addetto ai servizi manutentivi. e n°1 dipendente (Cat.B) addetto ai servizi cimiteriali.

2. Le prestazioni minime prima indicate sono assicurate sia nel caso di sciopero breve che nel caso di sciopero che interessi l'intera giornata di lavoro.

3. Il Dirigente, in caso di sciopero, individua - con ordine di servizio e criterio di rotazione - i nominativi del personale inserito nel contingente minimo tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie ed esonerato dall'effettuazione dello sciopero.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo si fa, in ogni caso, riferimento alle norme vigenti in materia per il comparto Regioni-Autonomie locali.

## **Art.6**

### **Prerogative, diritti e libertà sindacali**

1. Ai sensi delle vigenti norme sulle prerogative sindacali, si prevede quanto segue:

a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dai CCNL di settore, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b. le convocazioni dell'Amministrazione per la partecipazione dei dirigenti sindacali a trattative, confronti, concertazione, consultazioni ed informazione sono fissate in orario diverso da quello di servizio.

2. Per quanto concerne le Assemblee dei lavoratori si stabilisce che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'Assemblea che potrà

interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;

b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso di Assemblea i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi, saranno quelli fissati nell'articolo sui "servizi minimi essenziali" in caso di sciopero.

**TIT. II°**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**Art. 7**

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art.31 del CCNL del 22.1.2004 non è materia di contrattazione decentrata, salvo le materie per le quali il C.C.N.L. riconosca appositi poteri, ma è compito di spettanza esclusiva dell'ente. La delegazione sindacale dichiara comunque di aver preso visione dei provvedimenti e verificato positivamente il procedimento di calcolo adottato dal competente Responsabile del Comune di Ittiri per la quantificazione del fondo per l'anno 2006,2007 e 2008 che risulta così costituito:

<b>RISORSE FINANZIARIE DEL C.C.D.I.</b>	<b>ANNO 2006</b>	<b>ANNO 2007</b>	<b>ANNO 2008</b>
Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL del 22.1.2004 e CCNL del 9.5.2006 e del 11.4.2008	€ 122.938,60	€ 126.308,84	€ 138.216,90
Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità secondo la previgente disciplina contrattuale come previsto dall'art. 31, commi 3 stesso CCNL e CCNL del 9.5.2006 e del 11.4.2008	€ 88.516,65	€ 104.092,74	€ 75.038,61
<b>TOTALE RISORSE FINANZIARIE C.C.D.I.</b>	<b>€ 211.455,25</b>	<b>€230.401,58</b>	<b>€ 213.255,51</b>
Integrazione dall'1.1.2003 delle risorse nella misura dello 0,20% su base annua del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza (Totale monte salari 2001: € 1.194.602,19)- Incremento destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (Alte Professionalità)- Anni (2003-2006); (2003-2007); (2003-2008)	€ 9.556,80	€ 11.946,02	€ 14.328,24

2. Le parti danno atto che la suindicata quantificazione non tiene conto delle risorse aventi specifica destinazione (Incentivo progettazione art.92 D.Lgs n°163/2006 e art.12 L.R.n°572007, Incentivo evasione tributi, compensi Istat e incentivo messi notificatori) che, trattandosi sostanzialmente di partite di giro, vengono quantificati presuntivamente nel successivo art.18.

**TIT. III°**  
**UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**Art. 8**

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le parti danno atto che le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento della progressione economica orizzontale e dell'indennità di comparto (cosiddetti istituti economici stabili) e, ove sussista disponibilità, possono essere destinate a finanziare ogni altro istituto economico del salario accessorio.
2. Le risorse variabili finanziano invece gli istituti variabili del salario accessorio (Indennità, produttività etc) e non possono essere utilizzate per finanziare istituti economici stabili.

## Art. 9

### Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 4 (Risorse stabili). Sono a carico del bilancio del Comune le quote di incremento stipendiale per il personale collocato nelle posizioni economiche di sviluppo stabilite direttamente dal CCNL vigente nel tempo.
2. Le parti danno atto che l'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2005 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, al netto delle quote a carico del bilancio del Comune, è così ripartito:

### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'01/01/2006**

PERSONALE DIPENDENTE		POS.EC.	TRATT.ECONOMICO SVILUPPO(13 MENS)	
<b>Categoria D:</b> Part.Time				
N°....:	3	D4	€	10.919,53
N°....:	0	D3	€	-
N°....:	3	D2	€	3.189,12
<b>Totale Categoria D</b>				<b>€ 14.108,65</b>

<b>Categoria C:</b> Part.Time				
N°....:	9	C4	€	14.164,63
N°....:	12	C3	€	12.855,48
N°....:	3	C2	€	1.485,86
<b>Totale Categoria C</b>				<b>€ 28.505,97</b>

<b>Categoria B3:</b> Part.Time				
N°....:	2	B7	€	2.052,79
N°....:	4	B6	€	3.722,26
N°....:	3	B5	€	4.432,01
N°....:	0	B4	€	-
<b>Totale Categoria B3</b>				<b>€ 10.207,06</b>

<b>Categoria B1:</b> Part.Time				
N°....:	3	B4	€	3.458,37
N°....:	1	B3	€	899,74
N°....:	11	B2	€	3.418,91
<b>Totale Categoria B1</b>				<b>€ 7.777,02</b>
<b>TOTALE COSTO PROGRESSIONI</b>			<b>€</b>	<b>60.598,70</b>

Si precisa inoltre che l'utilizzo del fondo per l'anno 2007 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, al netto delle quote a carico del bilancio del Comune, è stato pari ad € 55.826,97 mentre quello dell'anno 2008 è risultato pari ad € 52.370,91.

### 3. Si dà atto che:

a) La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5 (Non presente nell'ente);
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nelle tabelle C allegate al CCNL del 9.5.2006 e del 11.4.2008, rispettivamente con decorrenza dal 31.12.2005 e dal 1.2.2007;

c) Si ribadisce che con l'art. 34, comma 5 del CCNL del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

e) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

f) Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno e nessun dipendente potrà progredire economicamente per più di un gradino nel triennio 2006/2008, dando atto che, ferma restando il conseguimento di una valutazione positiva ed il possesso dei requisiti stabiliti dal presente CCDI, dovrà essere garantito ad ogni lavoratore una progressione nell'arco del triennio.

g) La progressione ha comunque effetto dal 1 Gennaio dell'anno di valutazione;

**4.** In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999(Ordinamento), i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione il possesso dei requisiti indicati al successivo comma 5°. Il criterio anzidetto è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità di servizio sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle metodologie di valutazione di cui al successivo art.10.

c) Le parti concordano nell'attribuire alla progressione economica un carattere meritocratico che serve a premiare solo i migliori dipendenti. Pertanto l'effettiva attribuzione della progressione economica è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a n°60 punti su 100 nella 1°progressione, n°65 su 100 nella 2°, n°70 su 100 nella 3° e così via con un aumento di n°5 punti su 100 per ogni successiva progressione. Il criterio individuato si applica a partire dalle prime progressioni effettuate (Pertanto il dipendente che parteciperà ad esempio alla 3°progressione dovrà ottenere un punteggio non inferiore a n°70 punti su 100).

**5.** I requisiti di ammissione alla selezione (in possesso alla data del 1 Gennaio dell'anno di decorrenza della progressione) sono così definiti:

a) Per i dipendenti in servizio di Cat.B la permanenza sulla posizione di accesso di almeno n. 24 mesi di anzianità di servizio, a far data dall'assunzione o progressione verticale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente e di n°36 mesi per l'accesso al massimo gradino di progressione;

b) Per i dipendenti in servizio di Cat. C e D, la permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale di almeno n°24 mesi e di n°36 mesi per l'accesso al massimo gradino di progressione;

c) Non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio superiori al rimprovero scritto;

**6.** Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto dal Segretario/Direttore Generale, se nominato, ovvero dal Responsabile del Settore personale per le posizioni da assegnare dal 1° Gennaio e pubblicate normalmente entro il mese di Febbraio di ogni anno.

**7.** I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, produrranno domanda al Servizio Personale entro il termine stabilito dal bando. Il Servizio Personale formulerà la graduatoria per ciascuna categoria sulla base della media dei punteggi ottenuti per l'anno di

progressione e per quello precedente dal dipendente in sede di valutazione effettuata ai sensi dell'art. 6 del Nuovo Ordinamento Professionale e dell'art.10 del presente CCDI. In caso di parità di punteggio prederà il dipendente più giovane d'età per le categorie C e superiori; prederà il più anziano per le categoria B.

8. La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio. Ciascun dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata. Viene stabilito in giorni 10 dall'inizio della suddetta pubblicazione il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno al Segretario/Direttore generale, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Di tutto quanto sopra sarà inviata contestuale informazione alla RSU.
9. Le parti confermano la utilizzazione dei fac-simile delle "schede di valutazione" e degli "indicatori di valutazione" con relativi parametri per l'attribuzione del punteggio, stilati distintamente per ciascuna categoria professionale e per ciascun gruppo omogeneo di posizioni economiche, secondo le schede allegate al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.
10. Le parti dispongono che, nel periodo di vigenza del presente CCDI, saranno consentite progressioni nella misura percentuale degli aventi diritto come di seguito indicate, con arrotondamento per eccesso ad unità superiore e nei limiti di completa capienza del fondo stanziato al successivo comma 11.

**Anno 2006:**

Cat.B: Non sono consentite progressioni all'interno della categoria;

Cat.C: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 75% degli aventi diritto della categoria;

Cat.D: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 60% degli aventi diritto della categoria;

**Anno 2007:**

Cat.B: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 60% degli aventi diritto della categoria;

Cat.C: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 60% degli aventi diritto della categoria;

Cat.D: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 60% degli aventi diritto della categoria;

**Anno 2008:**

Cat.B: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 100% degli aventi diritto della categoria;

Cat.C: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 100% degli aventi diritto della categoria;

Cat.D: Sono consentite progressioni economiche nella misura del 100% degli aventi diritto della categoria;

Le parti danno atto a tal fine che i criteri di valutazione e selezione del personale sono già stati fissati dal precedente CCDI del 3.2.2006 e che gli stessi vengono di seguito integralmente riportati, senza alcuna modifica al successivo art.10.

11. Per gli anni 2006-2008 le risorse destinate alle progressioni economiche sono individuate nel riquadro che segue. Si dà atto che la quota 2006 è comprensiva della spesa presuntivamente prevista per la progressione economica orizzontale autorizzata con decorrenza 2006, che la quota 2007 è comprensiva della spesa presuntivamente prevista per la progressione economica

orizzontale autorizzata con decorrenza 2006 e di quella con decorrenza 2007 e che la quota 2008 è comprensiva della spesa prevista presuntivamente per la progressione economica orizzontale autorizzata con decorrenza 2006, 2007 e di quella autorizzata con decorrenza 2008.

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Progressione economica orizzontale	2006	€ 81.000,00	€ 81.000,00	0
Progressione economica orizzontale	2007	€ 87.200,00	€ 87.200,00	0
Progressione economica orizzontale	2008	€ 92.000,00	€ 92.000,00	0

## Art. 10

### Metodologia permanente di valutazione

1. Le parti danno atto che l'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 (Nuovo Ordinamento Professionale) dispone l'adozione di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Le finalità della valutazione vanno collegate ad incentivi retributivi (Progressione Economica Orizzontale e salario accessorio Produttività).
2. La valutazione è un'attribuzione del Responsabile di settore in cui il dipendente è inserito funzionalmente, competente all'emanazione degli atti di amministrazione e gestione del personale, secondo quanto previsto nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'ente, in concerto con il Segretario/Direttore Generale, se nominato, e con l'ausilio dell'attività di supporto del nucleo di valutazione interno, se costituito formalmente.
3. Qualora all'interno dell'ente non sia operante il nucleo di valutazione ovvero l'attività di quest'ultimo non si estenda alla valutazione del personale diverso dai titolari di P.O. o ancora che l'attività del nucleo sia interrotta per qualsiasi causa, la valutazione è rimessa ai soggetti indicati al comma precedente. La valutazione va effettuata con cadenza annuale ed è comunicata contestualmente al dipendente.
4. I criteri di valutazione sono definiti dall'Ente e costituiscono oggetto di concertazione con le RSU, ai sensi dell'art. 16, c. 2, lett. D) del CCNL Ordinamento Professionale. In particolare l'oggetto della valutazione è costituito:
  - a) **dall'adeguatezza della prestazione** fornita dal valutato per il tramite di fattori di capacità professionale congruenti con il ruolo ricoperto ed è strumento per l'erogazione delle quote di salario accessorio connesse alla progressione economica orizzontale(vedi **Scheda A**);
  - b) **dall'adeguatezza della prestazione mediata con la valutazione sui risultati conseguiti** in relazione agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento che è invece strumentale all'erogazione delle quote di salario accessorio connesse alla produttività(vedi **Scheda B**).
5. La valutazione di cui al precedente punto a) verrà personalizzata con l'attribuzione di punteggi numerici(N°100 punti complessivi) onde facilitare una determinazione sintetica del valore della prestazione. A tal fine si approvano le schede di valutazione(Scheda A) e correlativi criteri e parametri che - predisposte per il personale classificato nelle categorie B, C e D presenti nell'ente, si allegano al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale.
6. La valutazione di cui al precedente punto b) è applicabile in presenza di piani di attività o progetti di risultato, connessi alla realizzazione degli obiettivi previsti dal PEG o altro similare strumento, ai quali sia collegata l'erogazione di compensi incentivanti la produttività. A tal fine si utilizzeranno ulteriori 100 punti con i quali si valuterà l'apporto del dipendente rispetto alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Il totale ottenuto dal dipendente con l'applicazione di entrambi i criteri predetti a) e b) verrà moltiplicato per 0.50. Il Responsabile del Settore valuta l'apporto della prestazione di ciascun dipendente connessa alla realizzazione di "Piani/Progetti" di produttività utilizzando i 100 punti come segue:

- Apporto individuale non adeguato
- Apporto individuale parzialmente adeguato
- Apporto individuale in linea con le attese

Da punti 0 a Punti 50  
 Da punti 51 a Punti 75  
 Da punti 76 a Punti 100

7. Si dà atto che le schede allegate (A e B) rappresentano il risultato della procedura di concertazione prevista dal CCNL di comparto finalizzata alla definizione di un sistema permanente di valutazione.
8. Le schede saranno predisposte di norma entro il 31 Gennaio di ogni anno, e saranno trasmesse contestualmente al dipendente e all'Ufficio del Personale che provvederà a raccoglierle ed a inserire i risultati della valutazione nel curriculum di ciascun dipendente.
9. Il risultato della valutazione, relativo alla **“adeguatezza della prestazione”** sarà utilizzato nella formazione delle graduatorie relative alle selezioni per la Progressione economica orizzontale, che avverrà a cura del Settore Personale sulla base della **“schede di valutazione”**(Scheda A), qui allegata e costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto.
10. Il risultato della valutazione, relativo alla **“adeguatezza della prestazione e dei risultati”** sarà utilizzato ai fini dell'erogazione del compenso di produttività ed avverrà a cura del Settore Personale, sulla base della allegata Scheda B costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto.
11. Ai fini dell'erogazione dei compensi per progressione economica e/o per la produttività, si specifica che non si darà luogo ad alcun compenso in presenza di una valutazione della prestazione del personale e/o dei risultati definibile **“NON ADEGUATA”** intendendosi con tale dicitura la valutazione che, in base alle allegate schede A e B, risulti di punteggio pari o inferiore a n°50 punti di valutazione con riferimento sia al criterio dell'adeguatezza della prestazione che a quello dell'apporto individuale al raggiungimento dei risultati.

### **Art. 11**

#### Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 e successivi grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
3. Per gli anni 2006-2008 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono stabilite nei seguenti importi:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di comparto	2006	€ 25.888,11	€ 25.888,11	0
Indennità di comparto	2007	€ 25.535,40	€ 25.535,40	0
Indennità di comparto	2008	€ 26.736,56	€ 26.736,56	0

## **Art. 12**

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di rischio e per prestazioni particolarmente disagiate di cui all'art.17, 2° comma del CCNL del 31.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000.

1. Le parti concordano di stabilire che le attività lavorative sono svolte in condizioni di rischio da parte del personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, quali:
  - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di tumulazione ed estumulazione salme, lavori su fogne, canali, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;
  - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, impianti di depurazione;
  - e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio alberi e/o arbusti e dall'impiego di antiparassitari;
2. La misura dell'indennità di rischio è quella prevista dall'art.41 del CCNL del 22.1.2004 (€ 30,00 mensili lorde) e compete esclusivamente per le giornate di effettiva esposizione a rischio.
4. L'indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal "Dirigente", sulla base di apposita certificazione sull'esposizione a rischio rilasciata dal competente Responsabile d'Area. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Dirigente potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento.
5. Le parti concordano che per attività disagiata deve intendersi l'attività svolta in condizioni di disagio del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né coincidere con prestazioni già oggetto di specifico compenso. In particolare si considerano attività particolarmente disagiate le prestazioni connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con particolare riferimento agli uffici/servizi che, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, risultano aperti al pubblico tutti i giorni in orario antimeridiano e pomeridiano.
6. La condizione di disagio potrà essere riconosciuta anche qualora un dipendente venga di frequente assegnato, per esigenze organizzative e/o produttive, a mansioni professionalmente equivalenti nell'ambito della categoria di appartenenza.
7. In assenza di indicazione contrattuale, l'importo dell'indennità di disagio viene fissata nella stessa misura prevista dal CCNL per l'indennità di rischio.
8. E' esclusa la corresponsione dell'indennità di rischio o disagio correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore.
9. Per gli anni 2006-2008 le quote dell'indennità di rischio e di disagio finanziate con risorse decentrate sono stabilite nei seguenti importi:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di rischio/disagio	2006	€ 13.356,00	€ 00	€ 13.356,00
Indennità di rischio/disagio	2007	€ 14.084,32	€ 00	€ 14.084,32
Indennità di rischio/disagio	2008	€ 14.600,00	€ 00	€ 14.600,00

### Art. 13

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di maneggio valori di cui all'art.36 del CCNL del 14.9.2000.

1. Le parti concordano di stabilire che l'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
2. Tale indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa. Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, nelle seguenti misure:
  - € 0.60 giornalieri per valori medi mensili da € 200 fino ad € 500,00;
  - € 1.10 giornaliera per valori medi mensili da € 500,00 ad € 1.500,00;
  - € 1.45 giornaliera per valori medi mensili da € 1.500,00 ad € 3.500,00;
  - € 1.56 giornaliera per valori medi mensili superiori ad € 3.500,00.

Le parti specificano che i dati relativi ai valori medi mensili sono desunti dal conto giudiziale presentato dagli agenti contabili per l'anno precedente a quello di riferimento dell'indennità maneggio valori dividendo il totale generale delle riscossioni per dodici mensilità.

3. L'indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal "Dirigente", sulla base di apposita certificazione rilasciata dal competente Responsabile. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Dirigente potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento.
4. Per gli anni 2006-2008 le quote dell'indennità di maneggio valori finanziate con risorse decentrate è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di maneggio valori	2006	€ 257,40	€ 0,00	€ 257,40
Indennità di maneggio valori	2007	€ 378,70	€ 0,00	€ 378,70
Indennità di maneggio valori	2008	€ 1.150,00	€ 0,0	€ 1.150,00

### Art. 14

Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art.22 e 23 del CCNL del 14.9.2000

1. In conseguenza delle modalità di organizzazione dell'orario di lavoro e di servizio ed alle condizioni stabilite dalle vigenti norme contrattuali, l'ente potrà istituire turni giornalieri di lavoro da remunerare con le risorse di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999 e secondo la disciplina prevista dall'art.22 del CCNL del 14.9.2000, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.
2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità da remunerare con le risorse di cui all'art.15 del CCNL del 1.4.1999 e secondo la

disciplina contenuta nell'art.23 del CCNL del 14.9.2000, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.

3. Le indennità predette sono riconosciute al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal "Dirigente", sulla base di apposita certificazione di assegnazione a turni giornalieri di lavoro e/o reperibilità, rilasciata dal competente Responsabile d'Area. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Dirigente potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento.
4. Per gli anni 2006-2008 le quote dell'indennità di turno e reperibilità finanziate con risorse decentrate è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di turno/reperibilità	2006	€ 23.012,73	€0,00	€ 23.012,73
Indennità di turno/reperibilità	2007	€ 15.454,69	€0,00	€ 15.454,69
Indennità di turno/reperibilità	2008	€ 18.500,00	€0,00	€ 18.500,00

#### Art. 15

Criteria, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a specifiche responsabilità attribuite di cui all'art.17, 2° comma, lett.F) del CCNL del 1.4.1999

1. Le parti concordano di stabilire che l'esercizio di particolari responsabilità da parte dei dipendenti sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.
2. L'ammontare del compenso annuale individuale deve essere contenuto nei limiti contrattuali vigenti nel tempo e può essere riconosciuto sulla base dei seguenti criteri che dovranno applicarsi per individuare i destinatari nonché per graduare il valore del compenso da attribuire comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede:
  - Titolarità ufficio e livello di responsabilità;
  - Complessità delle competenze attribuite;
  - Specializzazione richiesta dai compiti affidati;
  - Responsabilità di procedimento ai sensi della Legge n° 241/90 e s.m.i.Le parti stabiliscono, in ogni caso, che i compensi di cui al presente articolo non potranno superare il limite massimo di € 900,00 per i dipendenti di Cat.B; € 1.500,00 per i dipendenti di Cat.C ed € 2.500,00 per i dipendenti di Cat.D.
3. I compensi predetti sono riconosciuti al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal "Dirigente", sulla base di apposita certificazione di assegnazione a compiti ed incarichi specifici, rilasciata dal competente Responsabile di settore in concerto con il Segretario/Direttore generale, se nominato. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Dirigente potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. In applicazione dell'ultima parte dell'art.17, 2° c.lett.f) del CCNL del 1.4.1999, si stabilisce che all'inizio di ciascun anno il Dirigente, con la determinazione di impegno della spesa per l'anno di riferimento, verifica la permanenza delle condizioni che hanno dato titolo all'attribuzione del compenso
4. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante conferimento di incarichi specifici e di responsabilità.

5. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.
6. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo potrà essere riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti che risultino coerenti con la normativa del vigente CCNL e con i criteri stabiliti dal presente contratto decentrato integrativo.
7. Per gli anni 2006-2008 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per specifiche responsabilità è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Compenso specifiche responsabilità	2006	€ 0,00	€ 000	€ 0,00
Compenso specifiche responsabilità	2007	€ 7.683,34	€ 0,00	€ 7.683,34
Compenso specifiche responsabilità	2008	€ 19.000,00	€ 0,00	€ 19.000,00

### Art. 16

Criteria, valori e procedure per la individuazione e per la corresponsione dell'indennità di responsabilità per particolari categorie di lavoratori (Art.17, 2°c.lett.i) CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'Art.36 del CCNL del 22.1.2004)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di **€ 300,00** annui lordi.
2. L'indennità è riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal "Dirigente", sulla base di apposita certificazione di assegnazione a compiti e responsabilità richiamate dallo stesso articolo, rilasciata dal competente Responsabile secondo l'organizzazione dell'ente. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Dirigente potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento
3. Nella individuazione dei destinatari nonché nella graduazione del valore del compenso il Dirigente dovrà attenersi a criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede evitando di cumulare più compensi a favore dello stesso lavoratore se non in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i compensi stessi sono corrisposti.
4. La presente indennità non è compatibile con quella prevista al precedente art.15 né con altre già riconosciute per lo stesso titolo, in base a previgenti norme contrattuali.
5. Per gli anni 2006-2008 le quote destinate alla remunerazione delle indennità prevista dal presente articolo sono stabilite nella misura che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Ind. Art.17,2°c.lett.i) CCNL 1.4.1999	2006	€ 2.575,00	€ 0,00	€ 2.575,00
Ind. Art.17,2°c.lett.i) CCNL 1.4.1999	2007	€ 1.050,00	€ 0,00	€ 1.050,00
Ind. Art.17,2°c.lett.i) CCNL 1.4.1999	2008	€ 900,00	€ 0,00	€ 900,00

## **ART. 17**

### Criteria generali per l'incentivazione della produttività

1. Vengono di seguito definiti i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio. A tal fine le parti danno preliminarmente atto che:
  - a) L'utilizzo delle risorse individuate deve produrre effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità nei servizi istituzionali.
  - b) I risultati da conseguire devono essere chiaramente individuati in piani di attività, anche pluriennali, o in specifici progetti di risultato, devono essere oggettivamente misurabili allo scopo di verificare se tali obiettivi sono stati o meno raggiunti.
  - c) L'erogazione dei compensi volti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è strettamente correlata all'avvenuto riscontro del conseguimento degli obiettivi di riferimento. Per accentuare il carattere meritocratico nell'erogazione dei compensi, si distingue una produttività definita "collettiva", connessa alla realizzazione di obiettivi generali assegnati indistintamente al singolo settore dell'ente, ed una produttività definita "individuale" connessa alla realizzazione di obiettivi impegnativi, strategici, innovativi riferiti anche ad azioni trasversali a più settori e realizzati da dipendenti appartenenti anche a settori diversi.
  - d) Nell'ambito del fondo annuale destinato alla produttività, una quota del 40% di questo è finalizzata a remunerare la produttività "individuale", come prima definita.
  - e) Qualora l'importo del fondo annuale destinato alla produttività risulti inferiore al 10% dell'intero fondo per le risorse decentrate, il suo ammontare dovrà essere destinato esclusivamente a remunerare piani e/o progetti riferiti alla produttività "individuale". Solo nel caso di mancata presentazione ed approvazione di piani e/o progetti a valere sul fondo di produttività individuale, il fondo annuale potrà essere destinato per produttività collettiva.
2. L'erogazione dei compensi, diretti ad incentivare il presente istituto, va collegata al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del Nuovo Ordinamento Professionale.
3. L'erogazione materiale delle somme avverrà normalmente in un'unica soluzione a conclusione del periodo di valutazione, con possibilità di erogare un acconto, salvo conguaglio, dopo che sia stato "verificato e certificato" dal Dirigente il raggiungimento, anche parziale, dei risultati. L'erogazione dell'acconto deve essere comunque commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali.
4. E' esclusa ogni forma di distribuzione "a pioggia", o sulla base di automatismi comunque denominati, dei compensi incentivanti la produttività.
5. In applicazione dei principi cogenti sopra evidenziati, discendenti dal N.O.P. e dal nuovo CCNL, le parti concordano di disciplinare l'istituto della "Produttività" nel modo sotto illustrato.

#### **A - Assegnazione risorse e valore economico dei Progetti e dei Piani di attività.**

I piani di attività ed i progetti di miglioramento dei servizi sono finalizzati alla realizzazione degli obiettivi generali e specifici di settore e non predeterminati nel PEG o altro strumento gestionale similare. Alla realizzazione dei piani/progetti partecipa tutto il personale inserito all'interno di ciascuna area operativa, salvo rinuncia degli interessati e/o motivata esclusione disposta dal Responsabile di settore. La realizzazione di progetti a valere sulla produttività "individuale" finalizzati alla realizzazione di obiettivi impegnativi, strategici, innovativi possono consistere in azioni trasversali a più settori e proposti e realizzati da dipendenti appartenenti anche a settori diversi.

- a) Successivamente alla presentazione dei piani di attività e dei progetti, ed all'approvazione del Piano degli obiettivi annuale da parte della Giunta, il Segretario/Direttore generale comunica a ciascun Responsabile gli obiettivi assegnati al Settore ed il valore ponderale o percentuale da attribuire ai medesimi in relazione alla disponibilità finanziaria complessiva del fondo per la produttività. Le risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale e/o di gruppo saranno normalmente ripartite in budget di settore, che verrà assegnato all'inizio dell'anno in relazione al numero nonché alla composizione per categoria dei dipendenti in servizio presso ciascun settore, con i seguenti coefficienti distinti per categorie:

cat. B      coefficiente 0.85

cat. C      coefficiente 1.00

cat. D      coefficiente 1.15

All'interno del fondo complessivo disponibile per la produttività una quota del 60% è riservata alla produttività "collettiva" mentre la restante parte del 40% dovrà essere riservata ad incrementare la quota di produttività "individuale" per dipendenti coinvolti nella realizzazione di obiettivi impegnativi e innovativi/strategici secondo le definizioni di seguito indicate.

- b) Alla pesatura ed alla distinzione degli obiettivi di Settore, o infrasettoriali, tra progetti collegati alla produttività "collettiva" e progetti riferibili alla produttività "individuale" provvede il Segretario/Direttore Generale sulla base dei seguenti criteri:

- **Obiettivo normale:** Obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al normale miglioramento degli standards quantitativi e qualitativi dei servizi offerti. I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "collettiva"

- **Obiettivo impegnativo:** Obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi ad un significativo miglioramento degli standards quantitativi e qualitativi dei servizi offerti, sia in termini di prestazioni che di servizi erogati nonché in termini di economie di spesa per il bilancio. I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "individuale"

- **Obiettivo innovativo o strategico:** Obiettivi altamente innovativi e/o sfidanti finalizzati ad impattare con incisività sull'organizzazione del Comune e/o collegati al raggiungimento di standards e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o nei servizi erogati; I progetti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi sono remunerati con l'incentivazione da imputare al fondo di produttività "individuale".

- c) Sarà cura del Responsabile di Settore, anche in base al contenuto del progetto o piano presentato, procedere all'assegnazione dei singoli obiettivi e/o attività al personale inserito nella propria struttura operativa, dandone contestuale comunicazione al Segretario/Direttore generale. Per i progetti intersettoriali provvedono i competenti responsabili in concerto tra loro.
- d) Il Responsabile invita i dipendenti del Settore a partecipare alla realizzazione dei piani di attività e/ dei progetti, fermo restando che la scelta del personale da utilizzarsi rimane prerogativa dello stesso Responsabile.
- e) I risultati della valutazione degli obiettivi assegnati formano oggetto di apposita scheda predisposta dal Responsabile di settore e verranno raccolti dal Servizio Personale che li trasmetterà all'organo competente alla valutazione dei risultati conseguiti.
- f) Tutte le decisioni riguardanti le valutazioni dei Piani e dei Progetti, nonché l'attribuzione dei fondi per i compensi individuali saranno comunicate tempestivamente alle RSU ed alle sigle sindacali territoriali firmatarie del presente C.C.D.I..

## **B. Verifica risultati ottenuti ed erogazione dell'incentivo**

- a) Nel processo di realizzazione degli obiettivi assegnati dovrà essere prevista almeno una verifica intermedia dei risultati. Scaduto il termine finale di realizzazione del progetto, il Responsabile di settore presenta una relazione consuntiva nella quale verrà attestato il raggiungimento degli obiettivi di settore previsti dai piani di attività e/ dei progetti, con specifica attestazione del

raggiungimento del risultato e dell'apporto individuale di ciascun dipendente alla realizzazione degli obiettivi.

- b) Alla realizzazione degli obiettivi predetti è collegata l'erogazione di un compenso incentivante il cui valore economico individuale, all'interno del budget di settore, è determinato in ragione dei risultati ottenuti per Settore e dell'apporto individuale di ogni collaboratore, opportunamente certificato dal Responsabile degli obiettivi di Settore.
- c) Nessun compenso spetterà al dipendente la cui valutazione risulterà "NON ADEGUATA" con riferimento all'elemento di valutazione dell'adeguatezza della prestazione ovvero quando, pur risultando adeguata la valutazione, la prestazione in termini di apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi di settore risulti "Non Adeguata" (Punti da 0 a 50) secondo la certificazione rilasciata dal Responsabile di settore in applicazione dell'art.10, comma 11 del presente CCDI.
- d) Nessun compenso spetterà a tutti i dipendenti coinvolti nella realizzazione di piani di attività e/o progetti di miglioramento dei servizi quando le prestazioni complessivamente considerate abbiano comportato la realizzazione degli obiettivi assegnati in misura inferiore al 70% dei risultati attesi, salvo motivata giustificazione.
- e) Il calcolo delle quote individuali degli incentivi di produttività da attribuire ad ogni lavoratore tiene conto del valore economico assegnato al Progetto/Piano, della percentuale di risultato raggiunta dal Settore e dell'apporto individuale del singolo dipendente.
- f) Le eventuali somme che dovessero residuare saranno utilizzate per incrementare il fondo produttività dell'anno successivo.
- g) L'erogazione dell'incentivo sarà oggetto di apposita determinazione del Responsabile di settore sulla base del referto sulla verifica dei risultati predisposto dall'organo di valutazione. Per esigenze di economicità del procedimento la determinazione di liquidazione potrà essere adotta dal Segretario/Direttore generale per la generalità dei dipendenti.

### **C. Regole di carattere generale**

- a) Il sistema di incentivazione è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi dell'ente previsti nel PEG o altro strumento simile e la realizzazione degli obiettivi specifici non deve compromettere il normale andamento delle attività ordinarie di servizio.
  - b) Il Responsabile di progetto è incaricato della conduzione delle attività progettuali; ha facoltà di direttiva nei confronti degli altri dipendenti impiegati nel progetto e può proporre al Segretario/Direttore generale l'esclusione dal progetto di quei dipendenti che, già diffidati per iscritto, non osservino le sue direttive.
  - c) Direttive e provvedimenti di esclusione devono essere sempre scritti e motivati.
6. Per gli anni 2006-2008 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per la produttività è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Compenso produttività	2006	€ 62.954,12	€ 16.050,49	€ 46.903,63
Compenso produttività	2007	€ 79.015,13	€ 13.573,4	€ 65.441,69
Compenso produttività	2008	€ 40.368,95	€ 19.480,4	€ 20.888,61

### **Art. 18**

#### **Riepilogo utilizzo risorse decentrate e disciplina per l'utilizzo di nuove risorse decentrate**

1. Si riassume come di seguito l'impiego delle risorse stabili e variabili per ogni anno di riferimento:

<b>ISTITUTO CCNL</b>	<b>2006</b>	<b>STABILI</b>	<b>VARIABILI</b>
Progressione economica orizzontale	€ 81.000,00	€ 81.000,00	€ 0,00
Indennità di comparto	€ 25.888,11	€ 25.888,11	€ 0,00
Indennità di rischio e attività disagiate	€ 13.356,00	€ 0,00	€ 13.356,00
Indennità di maneggio valori	€ 257,40	€ 0,00	€ 257,40
Indennità di turno e reperibilità	€ 23.012,73	€ 0,00	€ 23.012,73
Indennità specifiche responsabilità(Art.17,2c.lett.F)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Indennità responsabilità art.36 CCNL 22.1.2004	€ 2.575,00	€ 0,00	€ 2.575,00
Incentivo di produttività(Erogato)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Incentivo di produttività(Economie)	€ 62.954,12	€ 16.050,49	€ 46.903,63
Formazione(Quota 20% fondi ex LR 19/97)	€ 2.411,89	€ 0,00	€ 2.411,89
<b>TOTALE PARZIALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 211.455,25</b>	<b>€ 122.938,60</b>	<b>€ 88.516,65</b>
Incentivo progettazione art.92 D.Lgs 163/06-LR 5/2007	€ 7.460,27	€ 0,00	€ 7.460,27
Incentivo recupero evasione tributi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Incentivo messi notificatori	€ 2.348,96	€ 0,00	€ 2.348,96
Disciplina alte professionalità	€ 9.556,80	€ 0,00	€ 9.556,80
Compensi ISTAT	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 230.821,28</b>	<b>€ 122.938,60</b>	<b>€ 107.882,68</b>
<b>ISTITUTO CCNL</b>	<b>2007</b>	<b>STABILI</b>	<b>VARIABILI</b>
Progressione economica orizzontale	€ 87.200,00	€ 87.200,00	€ 0,00
Indennità di comparto	€ 25.535,40	€ 25.535,40	€ 0,00
Indennità di rischio e attività disagiate	€ 14.084,32	€ 0,00	€ 14.084,32
Indennità di maneggio valori	€ 378,70	€ 0,00	€ 378,70
Indennità di turno e reperibilità	€ 15.454,69	€ 0,00	€ 15.454,69
Indennità specifiche responsabilità(Art.17,2c.lett.F)	€ 7.683,34	€ 0,00	€ 7.683,34
Indennità responsabilità art.36 CCNL 22.1.2004	€ 1.050,00	€ 0,00	€ 1.050,00
Incentivo di produttività(Erogato)	€ 64.396,03	€ 13.573,44	€ 50.822,59
Incentivo di produttività(Economie)	€ 14.619,10	€ 0,00	€ 14.619,10
<b>TOTALE PARZIALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 230.401,58</b>	<b>€ 126.308,84</b>	<b>€ 104.092,74</b>
Incentivo progettazione art.92 D.Lgs 163/06-LR 5/2007	€ 12.715,24	€ 0,00	€ 12.715,24
Incentivo recupero evasione tributi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Incentivo messi notificatori	€ 1.984,88	€ 0,00	€ 1.984,88
Disciplina alte professionalità	€ 11.946,02	€ 0,00	€ 11.946,02
Compensi ISTAT	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 257.047,72</b>	<b>€ 126.308,84</b>	<b>€ 130.738,88</b>
<b>ISTITUTO CCNL</b>	<b>2008</b>	<b>STABILI</b>	<b>VARIABILI</b>
Progressione economica orizzontale	€ 92.000,00	€ 92.000,00	€ 0,00
Indennità di comparto	€ 26.736,56	€ 26.736,56	€ 0,00
Indennità di rischio e attività disagiate	€ 14.600,00	€ 0,00	€ 14.600,00
Indennità di maneggio valori	€ 1.150,00	€ 0,00	€ 1.150,00
Indennità di turno e reperibilità	€ 18.500,00	€ 0,00	€ 18.500,00
Indennità specifiche responsabilità(Art.17,2c.lett.F)	€ 19.000,00	€ 0,00	€ 19.000,00
Indennità responsabilità art.36 CCNL 22.1.2004	€ 900,00	€ 0,00	€ 900,00
Incentivo di produttività(Erogato)	€ 7.160,10	€ 7.160,10	€ 0,00
Incentivo di produttività(Economie)	€ 33.208,85	€ 12.320,24	€ 20.888,61
<b>TOTALE PARZIALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 213.255,51</b>	<b>€ 138.216,90</b>	<b>€ 75.038,61</b>
Incentivo progettazione art.92 D.Lgs 163/06-LR 5/2007	€ 11.555,23	€ 0,00	€ 11.555,23
Incentivo recupero evasione tributi	€ 1.747,10	€ 0,00	€ 1.747,10
Incentivo messi notificatori	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Disciplina alte professionalità	€ 14.328,24	€ 0,00	€ 14.328,24
Compensi ISTAT	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 240.886,08</b>	<b>€ 138.216,90</b>	<b>€ 102.669,18</b>

2. Per gli anni successivi al 2008 e fino alla stipula di un nuovo accordo decentrato, le parti confermano la suindicata ripartizione(2008). Si dà atto che l'importo complessivo del fondo, e dunque la relativa ripartizione, è suscettibile di modifica a seguito delle procedure di verifica dell'effettivo andamento della spesa annuale all'interno dei singoli sub-fondi (Impieghi di risorse) e/o per effetto di modifiche in aumento delle risorse stabili e variabili nella quantificazione del complessivo fondo dovuto a cause diverse (Es. eventuale aumento automatico risorse stabili biennio economico 2008/2009, Risorse non utilizzate, risparmi straordinario, aumento contributi finalizzati su fondo unico R.A.S. etc). Si stabilisce fin d'ora che l'eventuale disponibilità di ulteriori risorse così determinata, anche a seguito di automatismi eventualmente previsti dal CCNL per il biennio economico 2008/2009, sarà destinata ad incrementare il fondo per l'incentivazione della produttività. E' comunque fatta salva la destinazione delle risorse stabili al finanziamento degli istituti economici stabili e solo eventuali eccedenze di risorse stabili potranno essere diversamente destinate.

### **Art. 19** Formazione

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane che può realizzarsi mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento, questi ultimi principalmente riferiti alle nuove funzioni e compiti attribuiti o in via di attribuzione ai Comuni da parte dello Stato e della Regione.
2. Le parti danno atto che nel corso del 2008, il Comune ha impegnato risorse apprezzabili per la realizzazione di attività formative nel campo informatico che hanno riguardato la maggior parte del personale.
3. L'Amministrazione si impegna ad apprestare i mezzi per consentire una costante formazione ed aggiornamento professionale del personale, per costruire una formazione continua da rivolgere a tutte le figure professionali al fine di fornire opportunità di apprendimento, aggiornamento e confronto su temi rilevanti connessi alle prestazioni da rendere.
4. Nello specifico, le parti convengono di porre particolare attenzione alla formazione del personale della categoria "D" e "C" ai fini di pervenire alla formazione di una fascia di "quadri intermedi" altamente professionalizzati e specializzati, soprattutto orientati all'apprendimento di tecniche manageriali, della gestione delle risorse umane, del controllo dei risultati, delle tecniche di comunicazione interne ed esterne, dell'utilizzo della strumentazione informatica, con tecniche metodologiche avanzate.
5. La formazione per il personale delle categorie "B" sarà orientata a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della attività lavorativa e per un miglioramento della professionalità, nonché a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi.
6. Le parti concordano di destinare annualmente alla formazione del personale una somma almeno pari all'1% della spesa di personale con riferimento al monte salari (esclusa la quota della Dirigenza e al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente) calcolato sulla base dei dati desunti dal Conto annuale della spesa del personale.

7. Viene altresì destinata alla formazione e all'aggiornamento professionale, la quota del 20% del contributo assegnato fino al 2006 dalla Regione Autonoma della Sardegna ai sensi della L.R.n°19/97 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art. 20**

##### Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a monitorare secondo le scadenze di Legge lo stato di salute del personale (medicina preventiva), provvedendo ad avviare a controllo in modo continuativo tutti i profili professionali effettuando visita medica generale, accertamenti di laboratorio, visite specialistiche e di prevenzione.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile della sicurezza sul lavoro, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
3. Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è riconosciuto il diritto, per lo svolgimento dell'incarico, a fruire del tempo necessario nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli dalla norma. Sono applicate allo stesso le medesime tutele previste dalla Legge per le Rappresentanze sindacali unitarie.
4. Particolare riguardo sarà riservato all'organizzazione o partecipazione a specifici corsi sulla sicurezza destinati in modo specifico al rappresentante del personale per la sicurezza.

#### **Art. 21**

##### Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 e sulle disposizioni contrattuali in materia per i componenti della specifica commissione.

#### **Art. 22**

##### Incentivo previsto dall'art.92 del D.Lgs n°163/2006 e s.m.i. e art.12 LR n°5/2007 per la progettazione, direzione lavori delle opere pubbliche o pianificazione urbanistica.

1. Le parti approvano i seguenti criteri generali relativi alla quantificazione, ripartizione e liquidazione dell'incentivo che dovranno essere poi riportati ed eventualmente dettagliati dall'ente in sede di revisione dell'apposito Regolamento comunale:

##### **Costituzione e quantificazione dell'incentivo:**

- a. L'incentivo è costituito da una somma pari alla percentuale massima sull'importo a base di gara delle opere o dei lavori pubblici eseguiti a cura degli uffici tecnici comunali definita dalla legge. Le parti danno atto che sulla misura della percentuale vi è differenza tra norma statale e regionale e che, in base a specifico parere della Corte dei Conti della Sardegna, la percentuale di riferimento è quella stabilita dalla L.R. n°5/2007. Per le progettazioni esterne, redatte da professionisti o altri soggetti autorizzati esterni, la misura dell'incentivo spettante al Responsabile del procedimento ed ai suoi collaboratori è fissata in misura non inferiore al **40%** della misura percentuale massima (attualmente 2%) applicabile alla base di gara della singola opera;

- b. I progetti delle opere o dei lavori pubblici da ammettere all'incentivazione dovranno avere i caratteri definiti dalla legge e dovranno essere corredati degli elaborati progettuali inerenti alle specifiche categorie di opere determinati dalle vigenti norme ovvero dal Regolamento di attuazione(DPR n°554/99).
- c. L'incentivazione è applicabile altresì alle perizie o relazioni tecniche relative ad interventi di manutenzione, riparazione, sostituzione etc di opere o impianti di proprietà dell'ente da affidare a terzi tramite cottimo fiduciario, secondo le norme del Regolamento sui lavori in economia del Consorzio, esclusivamente quando queste siano accompagnate da computo metrico estimativo e dagli altri elaborati progettuali richiesti. L'incentivo è in tal caso commisurato all'importo a base di gara. Nell'importo a base di calcolo non vanno comprese le eventuali somme a disposizione per spese tecniche accessorie inerenti al progetto o all'esecuzione del lavoro; le somme a disposizione per IVA, arrotondamenti, imprevisti; le somme a disposizione per espropri e/o acquisizioni di beni immobili.
- d. La quota di incentivo spettante dovrà essere adeguata quando, per effetto di approvazione di perizie suppletive e/o variante, queste comportino un aumento dell'importo contrattuale superiore a quello posto a base del calcolo dell'incentivo(Importo a base di gara).
- e. Sono esclusi dall'incentivazione preventivi o perizie per l'acquisizione di beni mobili o immobili, ovvero per acquisto e posa in opera di beni mobili.
- f. La quota di incentivo di progettazione come determinata al precedente comma 1° è comprensiva del compenso e degli oneri riflessi a carico del Comune.

**Criteria di ripartizione dell'incentivo:**

- h. L'incentivo per la progettazione è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra il Responsabile unico del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, etc nonché tra i loro collaboratori. In particolare sono stabilite le seguenti percentuali di ripartizione:
  - A) All'esercizio delle funzioni di Responsabile unico del Procedimento è riservata la quota del 40% dell'incentivo da ripartire tra il R.U.P. ed i suoi collaboratori;
  - B) All'esercizio delle funzioni propriamente progettuali è riservata la quota del 60% dell'incentivo da ripartire tra il responsabile della progettazione ed i suoi collaboratori;
- i. In caso di redazione del solo progetto preliminare da parte degli uffici tecnici comunali la percentuale dell'incentivo non può essere inferiore al **20%** di quello effettivamente spettante. In caso di redazione del solo progetto definitivo ed esecutivo la percentuale non può essere inferiore all'**80%** di quello spettante effettivamente. La percentuale spetterà in misura intera quando nel documento preliminare alla progettazione risulti che la redazione del progetto preliminare possa essere omessa.
- l. La liquidazione delle spettanze ai singoli beneficiari è subordinata all'avvenuta approvazione del relativo progetto (preliminare, definitivo o esecutivo) da parte del competente organo del Comune. La liquidazione sarà disposta dal Responsabile del Settore.
- m. Le somme per incentivo di progettazione dovranno essere previste nel quadro economico generale del progetto tra le somme a disposizione dell'ente. Non si procederà alla liquidazione dell'incentivo qualora, per qualsiasi motivo, il progetto interessato non sia successivamente appaltato e le opere realizzate.
- n. Le quote di incentivo di cui al punto A) e B) precedente, destinate ai collaboratori delle funzioni di progettazione possono variare, in relazione alla quantità e qualità dell'apporto professionale richiesto, fermo restando il totale complessivo. L'individuazione dei collaboratori e la valutazione di cui al precedente capoverso è rimessa al Responsabile Unico del Procedimento ed a quello della progettazione.
- o. Nel caso di progettazione affidata all'esterno, spetta al personale interessato la quota di incentivo connessa all'esercizio delle funzioni di responsabile unico del procedimento. Tale percentuale è fissata nel regolamento sulla base del criterio che precede (punto **a**) Costituzione del fondo) e sarà ripartita tra il Responsabile unico del procedimento e i suoi collaboratori in relazione alla

quantità e qualità dell'apporto individuale e professionale di ciascuno di essi. L'individuazione dei collaboratori, quando non già fatto dal presente regolamento o da atti amministrativi specifici, e la valutazione di cui al precedente punto è rimessa al Responsabile Unico del Procedimento.

2. Le parti precisano, altresì, che ai sensi del disposto fissato all'art. 20 del CCNL 1° Aprile 1999, i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.
3. Per gli anni 2006-2008 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per incentivo di progettazione è presuntivamente stabiliti nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.18.

#### **Art. 23**

##### Incentivi al personale per recupero evasione di tributi

1. Le parti danno atto che il Comune di Ittiri ha già previsto, ai sensi dell'art.59, 1°comma, lett.p), del D.Lgs n°446/97, il potenziamento dell'attività di accertamento dei tributi comunali mediante attribuzione di specifici compensi incentivanti al personale addetto secondo modalità e criteri di quantificazione, ripartizione e liquidazione stabiliti dall'ente nell'apposito regolamento comunale al quale si fa espresso rinvio.
2. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.
3. Per gli anni 2006-2008 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per incentivo per recupero evasione è presuntivamente stabilito nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.18.

#### **Art. 24**

##### Compensi ISTAT

1. Le parti prendono atto che sono inserite all'interno del CCDI le previsioni per l'erogazione dei compensi ISTAT al personale dipendente. Relativamente alle modalità di erogazione dei predetti compensi si dà atto che gli stessi saranno corrisposti sulla base delle indicazioni dell'ente finanziatore ed, in mancanza, secondo i criteri che stabilirà di volta in volta il Responsabile del settore competente all'atto del conferimento dell'incarico formale ai dipendenti interessati.
2. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.
3. Per gli anni 2006-2008 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per incentivo di progettazione è presuntivamente stabiliti nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.18.

#### **Art. 25**

##### Criteri per incentivi e produttività messi notificatori

1. Con il presente contratto integrativo decentrato si precisa la disciplina prevista dall'art.54 del CCNL del 14.9.2000 stabilendosi che una quota dei rimborsi corrisposti al Comune per la

notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria e di altri enti, sia corrisposta a titolo di incentivo di produttività al personale adibito alle funzioni di messo notificatore. La quota è fissata nel 70% dei rimborsi per l'attività prestata al di fuori dell'orario di lavoro e nel 50% dei rimborsi per l'attività di notificazione prestata durante il normale orario di servizio, compresi in ogni caso gli oneri riflessi e l'IRAP .

2. La quota spettante è corrisposta con cadenza annuale previa verifica delle somme incassate dal Comune, ed è ripartita tra il personale interessato in base al numero degli atti complessivamente notificati nell'anno, compresi anche gli atti diversi da quelli dell'amministrazione finanziaria.
3. Per gli anni 2006-2008 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per notificazione atti è presuntivamente stabiliti nel prospetto riepilogativo di cui al precedente art.18.

#### **Art. 26**

##### Finanziamento delle alte professionalità

1. Con il presente contratto integrativo decentrato si prende atto che la disciplina delle alte professionalità non è applicato a livello di ente e che le relative somme, pur regolarmente iscritte nella quantificazione del fondo, non rientrano ne tra le risorse stabili ne in quelle variabili e che, conformemente alle indicazioni ARAN, saranno calcolate dall'anno 2003 e accantonate in attesa di specifici chiarimenti che saranno contenuti probabilmente nel prossimo CCNL per il biennio economico 2008/2009.
2. Le parti danno atto che le risorse accantonate ammontano a complessive € 14.328,24 e che sono riferite alle annualità dal 2003 al 2008.

#### **Art. 27**

##### Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno e dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi e garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità utilizzando, all'occorrenza, i sistemi di articolazione dell'orario previsti dall'art.17, 4°c. del CCNL del 6.7.1995

#### **Art. 28**

##### Criteri di ripartizione fondo art.2, comma 11 Legge n°244/2007

1. Le parti danno atto che il fondo istituito con la normativa sopra richiamata è destinato all'incentivazione dei dipendenti degli uffici demografici ed è ripartita secondo i criteri eventualmente stabiliti dalla legge istitutiva, sulla base del provvedimento del competente Responsabile di Settore cui è demandato il compito di individuare il personale interessato, graduandone il compenso in base all'apporto individuale da ciascuno fornito.

#### **Art. 29**

##### Disposizioni finali e transitorie

1. Il presente contratto integrativo decentrato entra in vigore il giorno della stipulazione definitiva e sostituisce integralmente ogni altra disposizione contenuta in precedenti CCDI già sottoscritti.

2. Con l'entrata in vigore del presente CCDI cessano di avere effetto tutte le norme del precedente contratto decentrato integrativo che risultino incompatibili. L'eventuale recupero di somme corrisposte per istituti economici non più vigenti in base al nuovo CCDI 2006/2008 dovrà essere effettuato con compensazione su altri istituti di salario accessorio non ancora liquidati per lo stesso periodo.

## **SCHEDA “A” DI VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE**

(da utilizzare per la formazione delle graduatorie relative alla progressione economica orizzontale)

PERSONALE DI CATEGORIA “B2, B4, C2”

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	
PROFILO PROFESSIONALE	
SETTORE DI APPARTENENZA	
CATEGORIA	
GRADINO	
PERIODO VALUTAZIONE – ANNO:	
FATTORI E PUNTEGGIO	

1) Prestazioni rese con elevato arricchimento professionale  
anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiorn.to  
(punti da 0 a 20)

\_\_\_\_\_

2) Impegno nelle prestazioni  
(punti da 0 a 20)

\_\_\_\_\_

3) Qualità della prestazione individuale  
(punti da 0 a 20)

\_\_\_\_\_

4) Esperienza acquisita  
(punti da 0 a 20)

\_\_\_\_\_

5) Risultati conseguiti  
(punti da 0 a 20)

\_\_\_\_\_

TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE

\_\_\_\_\_

### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Firma \_\_\_\_\_

### **IL DIRIGENTE**

Data, \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

**PRESTAZIONI RESE CON ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ANCHE  
CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO  
(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo della capacità di applicarsi in modo proficuo nell'apprendimento di nozioni, tecniche e procedure comportanti arricchimento professionale utile allo svolgimento di prestazioni lavorative con risultati di accresciuta efficienza ed efficacia.)**

Modesto interesse per le opportunità di accrescimento professionale, scarsa propensione all'apprendimento di tecniche e procedure diverse da quelle normalmente eseguite, prestazione caratterizzata da metodi di lavoro obsoleti

**Punti da 0 a 4**

Interesse all'approfondimento e all'ampliamento delle conoscenze tecnico – professionali, acquisizione di nuove cognizioni e metodologie anche attraverso lo scambio di esperienza e professionalità fra addetti nell'ambiente di lavoro. Sensibile miglioramento della resa lavorativa

**Punti da 5 a 10**

Buona conoscenza dei contenuti professionali e disponibilità alla acquisizione di metodologie innovative e alla conseguente applicazione delle stesse nel processo lavorativo. Significativo miglioramento della resa lavorativa.

**Punti da 11 a 16**

Propensione a mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze e la propria professionalità, forte spinta all'arricchimento professionale ricercando e proponendo opportunità di miglioramento attraverso l'approfondimento di tematiche attinenti non unicamente le funzioni di pertinenza. Eccellente miglioramento della resa lavorativa

**Punti da 17 a 20**

**IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI  
(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo della disponibilità ad impegnarsi per la realizzazione degli obiettivi assegnati. Capacità di attivazione personale per la ricerca di soluzioni idonee in presenza di difficoltà, consapevolezza delle scadenze assegnate.)**

Impegno minimo nell'assicurare la qualità nello svolgimento del lavoro. Mancanza di concentrazione, disattenzione per le scadenze assegnate. Scarsa volontà risolutiva . Propensione ad arrestarsi di fronte alle difficoltà

**Punti da 0 a 4**

Significativo grado di tensione al risultato. Attivazione spontanea di fronte ai problemi. Ricerca autonoma delle soluzioni e capacità propositive

**Punti da 5 a 10**

Disponibilità a farsi carico di compiti anche non previsti dal proprio ruolo. Ricerca e realizzazione delle opportunità atte alla risoluzione dei problemi

**Punti da 11 a 16**

Capacità di auto-organizzazione e pianificazione delle attività, anche di tipo complesso. Comportamento sfidante ed accettazione del rischio di fronte a incombenze e/o scadenze particolarmente impegnative. Massima concentrazione e tensione al risultato

**Punti da 17 a 20**

## **QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE** **(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo del grado di rispondenza della prestazione ai contenuti professionali, alle caratteristiche attese del risultato, alla complessiva efficacia dell'azione svolta in termini di servizio riversato all'utenza interna e/o esterna.)**

Minima rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Rilevante scostamento delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro

**Punti da 0 a 4**

Significativa rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Discreto grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

**Punti da 5 a 10**

Rilevante rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Ottimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

**Punti da 11 a 16**

Eccellente rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Massimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

**Punti da 17 a 20**

## **ESPERIENZA ACQUISITA** **(PUNTI da 0 a 20 )**

**(E' indicativo del grado di perizia lavorativa complessivamente acquisita attraverso l'espletamento di compiti afferenti il ruolo ricoperto nonché di mansioni polifunzionali all'interno del profilo professionale di appartenenza e/o afferenti diversa categoria di classificazione)**

Modesto accrescimento dell'esperienza lavorativa . Nessun significativo mutamento nello svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzata da ripetitività e standardizzazione.

**Punti da 0 a 4**

Significativo accrescimento dell'esperienza lavorativa attraverso la prestazione caratterizzata dall'assunzione di una pluralità di compiti espletati nell'ambito delle mansioni normalmente svolte.

**Punti da 5 a 10**

Rilevante accrescimento dell'esperienza lavorativa attraverso la prestazione caratterizzata da considerevole assunzione di nuove competenze a carattere polifunzionale nell'ambito del profilo professionale di appartenenza

**Punti da 11 a 16**

Eccellente accrescimento dell'esperienza lavorativa attraverso la prestazione caratterizzata da considerevole accrescimento nella complessità delle procedure, polifunzionalità delle mansioni svolte, anche riconducibili a diversa categoria del profilo di appartenenza

**Punti da 17 a 20**

**RISULTATI CONSEGUITI  
(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo del grado di coinvolgimento nei processi produttivi, di assiduità nella partecipazione, di apporto individuale e di investimento delle energie individuali, caratteriali e professionali per il raggiungimento di risultati valutati nella loro complessità di performance collettiva)**

Discontinuità del livello prestazionale, minima diligenza nel disbrigo dei compiti affidati, mediocre livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 0 a 4**

Partecipazione attiva al processo produttivo, costante grado di consapevolezza delle finalità perseguite ed assiduità della prestazione, apprezzabile abilità di sviluppare un clima favorevole al lavoro di gruppo, significativo livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 5 a 10**

Rilevante grado di polivalenza funzionale nello svolgimento delle prestazioni richieste, intraprendenza nel fronteggiamento di compiti innovativi, capacità risolutiva nelle situazioni di criticità, elevato livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 11 a 16**

Massimo grado di concentrazione ed attaccamento alle proprie funzioni, manifestazione di consapevolezza nel perseguimento delle finalità assegnate, elevata ed assidua qualità della performance individuale in termini di tensione al risultato, caratterizzata da capacità ideative e propositive ad elevata risoluzione in relazione ad obiettivi sfidanti e al mantenimento di elevati standards di eccellenza

**Punti da 17 a 20**

## **SCHEDA “A” DI VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE**

(da utilizzare per la formazione delle graduatorie relative alla progressione economica orizzontale)

PERSONALE DI CATEGORIA “B3, B5, C3”

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	
PROFILO PROFESSIONALE	
SETTORE DI APPARTENENZA	
CATEGORIA	
GRADINO	
PERIODO VALUTAZIONE – ANNO:	
FATTORI E PUNTEGGIO	

**1) Prestazioni rese con più elevato arricchimento  
professionale, anche conseguenti ad interventi  
formativi e di aggiornamento (punti da 0 a 25)**

\_\_\_\_\_

**2) Impegno nelle prestazioni (punti da 0 a 25)**

\_\_\_\_\_

**3) Qualità della prestazione individuale (punti da 0 a 25)**

\_\_\_\_\_

**4) Risultati conseguiti (punti da 0 a 25)**

\_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE**

\_\_\_\_\_

### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Firma \_\_\_\_\_

### **IL DIRIGENTE**

Data, \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

**PRESTAZIONI RESE CON ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE  
CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO  
(PUNTI da 0 a 25)**

**(E' indicativo della capacità di applicarsi in modo proficuo nell'apprendimento di nozioni, tecniche e procedure comportanti arricchimento professionale utile allo svolgimento di prestazioni lavorative con risultati di accresciuta efficienza ed efficacia, anche a seguito di partecipazione a corsi formativi.)**

Modesto interesse per le opportunità di accrescimento professionale, scarsa propensione all'apprendimento di tecniche e procedure diverse da quelle normalmente eseguite, prestazione caratterizzata da metodi di lavoro obsoleti

**Punti da 0 a 5**

Interesse all'approfondimento e all'ampliamento delle conoscenze tecnico – professionali, acquisizione di nuove cognizioni e metodologie anche attraverso lo scambio di esperienza e professionalità fra addetti nell'ambiente di lavoro. Sensibile miglioramento della resa lavorativa

**Punti da 6 a 12**

Buona conoscenza dei contenuti professionali e disponibilità alla acquisizione di metodologie innovative e alla conseguente applicazione delle stesse nel processo lavorativo. Significativo miglioramento della resa lavorativa.

**Punti da 13 a 19**

Propensione a mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze e la propria professionalità, forte spinta all'arricchimento professionale ricercando e proponendo opportunità di miglioramento attraverso l'approfondimento di tematiche attinenti non unicamente le funzioni di pertinenza. Eccellente miglioramento della resa lavorativa

**Punti da 20 a 25**

**IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI  
(PUNTI da 0 a 25)**

**(E' indicativo della disponibilità ad impegnarsi per la realizzazione degli obiettivi assegnati. Capacità di attivazione personale per la ricerca di soluzioni idonee in presenza di difficoltà, consapevolezza delle scadenze assegnate.)**

Impegno minimo nell'assicurare la qualità nello svolgimento del lavoro. Mancanza di concentrazione, disattenzione per le scadenze assegnate. Scarsa volontà risolutiva . Propensione ad arrestarsi di fronte alle difficoltà

**Punti da 0 a 5**

Significativo grado di tensione al risultato. Attivazione spontanea di fronte ai problemi. Ricerca autonoma delle soluzioni e capacità propositive

**Punti da 6 a 12**

Disponibilità a farsi carico di compiti anche non previsti dal proprio ruolo. Ricerca e realizzazione delle opportunità atte alla risoluzione dei problemi

**Punti da 13 a 19**

Capacità di auto-organizzazione e pianificazione delle attività, anche di tipo complesso. Comportamento sfidante ed accettazione del rischio di fronte a incombenze e/o scadenze particolarmente impegnative. Massima concentrazione e tensione al risultato

**Punti da 19 a 25**

## **QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PUNTI da 0 a 25)**

**(E' indicativo del grado di rispondenza della prestazione ai contenuti professionali, alle caratteristiche attese del risultato, alla complessiva efficacia dell'azione svolta in termini di servizio riversato all'utenza interna e/o esterna.)**

Minima rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Rilevante scostamento delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro

**Punti da 0 a 5**

Significativa rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Discreto grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

**Punti da 6 a 12**

Rilevante rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Ottimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

**Punti da 13 a 19**

Eccellente rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Massimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza

**Punti da 20 a 25**

## **RISULTATI CONSEGUITI (PUNTI da 0 a 25)**

**(E' indicativo del grado di coinvolgimento nei processi produttivi, di assiduità nella partecipazione, di apporto individuale e di investimento delle energie individuali, caratteriali e professionali per il raggiungimento di risultati valutati nella loro complessità di performance collettiva)**

Discontinuità del livello prestazionale, minima diligenza nel disbrigo dei compiti affidati, mediocre livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 0 a 5**

Partecipazione attiva al processo produttivo, costante grado di consapevolezza delle finalità perseguite ed assiduità della prestazione, apprezzabile abilità di sviluppare un clima favorevole al lavoro di gruppo, significativo livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 6 a 12**

Rilevante grado di polivalenza funzionale nello svolgimento delle prestazioni richieste, intraprendenza nel fronteggiamento di compiti innovativi, capacità risolutiva nelle situazioni di criticità, elevato livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 13 a 19**

Massimo grado di concentrazione ed attaccamento alle proprie funzioni, manifestazione di consapevolezza nel perseguimento delle finalità assegnate, elevata ed assidua qualità della performance individuale in termini di tensione al risultato, caratterizzata da capacità ideative e propositive ad elevata risoluzione in relazione ad obiettivi sfidanti e al mantenimento di elevati standards di eccellenza

**Punti da 20 a 25**

## **SCHEDA “A” DI VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE**

(da utilizzare per la formazione delle graduatorie relative alla progressione economica orizzontale)

PERSONALE DI CATEGORIA “B6, B7, C4, C5 e tutti quelli della categoria D”

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	
PROFILO PROFESSIONALE	
SETTORE DI APPARTENENZA	
CATEGORIA	
GRADINO	
PERIODO VALUTAZIONE – ANNO:	
FATTORI E PUNTEGGIO	

1) Risultati conseguiti (punti da 0 a 20) \_\_\_\_\_

2) Prestazioni rese con più elevato arricchimento  
professionale, anche conseguenti ad interventi  
formativi e di aggiornamento (punti da 0 a 10) \_\_\_\_\_

3) Impegno nelle prestazioni con particolare  
riferimento ai rapporti con l’utenza (punti da 0 a 20) \_\_\_\_\_

4) Qualità della prestazione individuale con  
particolare riferimento all’iniziativa e capacità  
di proporre soluzioni innovative o migliorative  
dell’organizzazione del lavoro (punti da 0 a 20) \_\_\_\_\_

5) Coinvolgimento nei processi lavorativi (punti da 0 a 10) \_\_\_\_\_

6) Capacità di adattamento ai cambiamenti e  
partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità  
(punti da 0 a 20) \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE** \_\_\_\_\_

### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Firma \_\_\_\_\_

### **IL DIRIGENTE**

Data, \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

**RISULTATI CONSEGUITI  
(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo del grado di coinvolgimento nei processi produttivi, di assiduità nella partecipazione, di apporto individuale e di investimento delle energie individuali, caratteriali e professionali per il raggiungimento di risultati valutati nella loro complessità di performance collettiva)**

Discontinuità del livello prestazionale, minima diligenza nel disbrigo dei compiti affidati, mediocre livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 0 a 4**

Partecipazione attiva al processo produttivo, costante grado di consapevolezza delle finalità perseguite ed assiduità della prestazione, apprezzabile abilità di sviluppare un clima favorevole al lavoro di gruppo, significativo livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 5 a 10**

Rilevante grado di polivalenza funzionale nello svolgimento delle prestazioni richieste, intraprendenza nel fronteggiamento di compiti innovativi, capacità risolutiva nelle situazioni di criticità, elevato livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati

**Punti da 11 a 16**

Massimo grado di concentrazione ed attaccamento alle proprie funzioni, manifestazione di consapevolezza nel perseguimento delle finalità assegnate, elevata ed assidua qualità della performance individuale in termini di tensione al risultato, caratterizzata da capacità ideative e propositive ad elevata risoluzione in relazione ad obiettivi sfidanti e al mantenimento di elevati standards di eccellenza

**Punti da 17 a 20**

**PRESTAZIONI RESE CON ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE  
CONSEQUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO  
(PUNTI da 0 a 10)**

**(E' indicativo della capacità di applicarsi in modo proficuo nell'apprendimento di nozioni, tecniche e procedure comportanti arricchimento professionale utile allo svolgimento di prestazioni lavorative con risultati di accresciuta efficienza ed efficacia, anche a seguito di partecipazione a corsi formativi.)**

Modesto interesse per le opportunità di accrescimento professionale, scarsa propensione all'apprendimento di tecniche e procedure diverse da quelle normalmente eseguite, prestazione caratterizzata da metodi di lavoro obsoleti

**Punti da 0 a 2**

Interesse all'approfondimento e all'ampliamento delle conoscenze tecnico – professionali, acquisizione di nuove cognizioni e metodologie anche attraverso lo scambio di esperienza e professionalità fra addetti nell'ambiente di lavoro. Sensibile miglioramento della resa lavorativa

**Punti da 3 a 5**

Buona conoscenza dei contenuti professionali e disponibilità alla acquisizione di metodologie innovative e alla conseguente applicazione delle stesse nel processo lavorativo. Significativo miglioramento della resa lavorativa.

**Punti da 6 a 8**

Propensione a mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze e la propria professionalità, forte spinta all'arricchimento professionale ricercando e proponendo opportunità di miglioramento attraverso l'approfondimento di tematiche attinenti non unicamente le funzioni di pertinenza. Eccellente miglioramento della resa lavorativa

**Punti da 9 a 10**

**IMPEGNO NELLE PRESTAZIONI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA**

**(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo della disponibilità ad impegnarsi per la realizzazione degli obiettivi assegnati. Capacità di attivazione personale per la ricerca di soluzioni idonee in presenza di difficoltà, consapevolezza delle scadenze assegnate.)**

Impegno minimo nell'assicurare la qualità nello svolgimento del lavoro. Mancanza di concentrazione, disattenzione per le scadenze assegnate. Scarsa volontà risolutiva. Propensione ad arrestarsi di fronte alle difficoltà, minima disponibilità ed intraprendenza per rispondere alla richiesta di servizio da parte dell'utente e alla soddisfazione delle sue aspettative.

**Punti da 0 a 4**

Significativo grado di tensione al risultato. Attivazione spontanea di fronte ai problemi. Ricerca autonoma delle soluzioni e capacità propositive. Normale cortesia e disponibilità, discreta intraprendenza ed attivazione individuale per rispondere a quanto richiesto dall'utente.

**Punti da 5 a 10**

Disponibilità a farsi carico di compiti anche non previsti dal proprio ruolo. Ricerca e realizzazione delle opportunità atte alla risoluzione dei problemi. Attivazione meccanismi di verifica in ordine alla soddisfazione dell'utente.

**Punti da 11 a 16**

Capacità di auto-organizzazione e pianificazione delle attività, anche di tipo complesso. Comportamento sfidante ed accettazione del rischio di fronte a incombenze e/o scadenze particolarmente impegnative. Massima concentrazione e tensione al risultato. Eccellente identificazione con aspettative dell'utente, assunzione delle responsabilità in prima persona per ottimizzare la resa del servizio. Attivazione dei meccanismi di verifica in ordine alla soddisfazione.

**Punti da 17 a 20**

**QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'INIZIATIVA E CAPACITÀ DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo del grado di rispondenza della prestazione ai contenuti professionali, alle caratteristiche attese del prodotto finale, alla complessiva efficacia dell'azione svolta in termini di servizio riversato all'utenza interna e/o esterna.)**

Minima rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Rilevante scostamento delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Modesta capacità propositiva anche in situazioni di evidente scarsa efficienza.

**Punti da 0 a 4**

Significativa rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Discreto grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza. Significativa capacità di attivazione per introdurre miglioramenti operativi nell'attività ma solo su suggerimento o richiesta del Responsabile o del Dirigente.

**Punti da 5 a 10**

Rilevante rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Ottimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza. Rilevante capacità propositiva e di realizzazione nell'introduzione di modalità operative innovative e nella organizzazione complessiva del servizio.

**Punti da 11 a 16**

Eccellente rispondenza della prestazione ai contenuti professionali del profilo di appartenenza. Apprezzabile rispondenza delle caratteristiche del risultato rispetto alle richieste contenute nella iniziale impostazione di lavoro. Massimo grado di fruizione del prodotto da parte dell'utenza. Elevata capacità propositiva di innovativi modelli lavorativi ed organizzativi.

**Punti da 17 a 20**

#### **COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI (PUNTI da 0 a 10)**

**(E' indicativo della capacità di partecipare produttivamente e/o di gestire le varie fasi lavorative, del grado di attenzione ed attaccamento alle metodologie e alle procedure di lavoro.)**

Minimo coinvolgimento nei processi lavorativi. Modesto livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e modesta padronanza delle metodologie utilizzate.

**Punti da 0 a 2**

Significativo coinvolgimento nei processi di lavoro. Buono il livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e discreta padronanza delle metodologie utilizzate.

**Punti da 3 a 5**

Rilevante coinvolgimento nei processi di lavoro. Alto il livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e buona padronanza delle metodologie utilizzate. Disponibilità ad accollarsi incombenze di una certa rilevanza e gravosità, anche non strettamente attinenti l'ambito di responsabilità di competenza.

**Punti da 6 a 8**

Eccellente grado di coinvolgimento nei processi di lavoro. Altissimo il livello di attenzione rispetto alle scadenze prefissate e ai risultati attesi e ottima padronanza delle metodologie utilizzate. Massima disponibilità ad accollarsi incombenze di estrema rilevanza e gravosità, anche non strettamente attinenti l'ambito di responsabilità di competenza .

**Punti da 9 a 10**

**CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI E PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'**  
**(PUNTI da 0 a 20)**

**(E' indicativo della capacità e della disponibilità a rispondere positivamente al cambiamento delle modalità operative e relazionali)**

Minima disponibilità al cambiamento . Resistenza di fronte ai cambiamenti operativi e di contesto organizzativo e relazionale. Scarsa disponibilità ad operare con persone ed in contesti diversi da quelli abituali

**Punti da 0 a 4**

Sufficiente capacità di operare con persone diverse, di accogliere il cambiamento operativo, organizzativo e relazionale senza particolari problemi.

**Punti da 5 a 10**

Efficace resa della prestazione lavorativa anche in contesti diversi ed esposti a numerosi mutamenti. Spontanea modifica dell'approccio lavorativo individuale nelle diverse situazioni di contingenza e necessità di adeguamento al cambiamento.

**Punti da 11 a 16**

Adeguamento senza problemi al cambiamento. Positiva accoglienza delle nuove esperienze lavorative e dei flussi relazionali. Apprezzamento e tensione personale verso il cambiamento considerato auspicabile come evoluzione non solo professionale, ma anche del contesto lavorativo. Significativi livelli di riuscita personale nelle situazioni di imprevedibilità. Considerazione della flessibilità operativa come parte integrante delle proprie responsabilità verso il contesto organizzativo.

**Punti da 17 a 20**

## **SCHEDA “B” DI ADEGUATEZZA DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI**

(da utilizzare per l'erogazione dei compensi di produttività)

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	
PROFILO PROFESSIONALE	
SETTORE DI APPARTENENZA	
CATEGORIA	
GRADINO	
PERIODO VALUTAZIONE – ANNO:	
FATTORI E PUNTEGGIO	

**A) Risultato della valutazione relativa alla “Adeguatezza della prestazione” (Vedi scheda A)**

- Prestazione non adeguata da punti 0 a punti 50 \_\_\_\_\_
- Prestazione adeguata da punti 51 a punti 100 \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE PRESTAZIONE (1)** \_\_\_\_\_

**B) Risultato della valutazione relativa ai “Risultati conseguiti” (Vedi scheda obiettivi PEG)**

- Apporto individuale non adeguato Da punti 0 a Punti 50 \_\_\_\_\_
- Apporto individuale parzialmente adeguato Da punti 51 a Punti 75 \_\_\_\_\_
- Apporto individuale in linea con le attese Da punti 76 a Punti 100 \_\_\_\_\_

**TOTALE PUNTI PER VALUTAZIONE RISULTATI (1)** \_\_\_\_\_

**C) TOTALE PUNTEGGIO PRODUTTIVITA' (A+B)\*0.50** \_\_\_\_\_

(1) - Il compenso è sempre escluso per le valutazioni non adeguate (Art.10, c°11 CCDI)

### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Firma \_\_\_\_\_

### **IL DIRIGENTE**

Data, \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

## SCHEDA OBIETTIVI DEL P.E.G. O ALTRO STRUMENTO SIMILARE

**AREA OPERATIVA:** \_\_\_\_\_  
**RESPONSABILE :** \_\_\_\_\_  
**OBETTIVO PEG :** \_\_\_\_\_

AZIONE ED ATTIVITA' PER LE QUALI VENGONO PROPOSTI  
ILLUSTRAZIONE DELLA SITUAZIONE DI PARTENZA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OBIETTIVI FINALI ED, EVENTUALMENTE, OBIETTIVI INTERMEDI

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DATA DI INIZIO - DESCRIZIONE SINGOLE FASI DI ATTIVITA'

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

INDICAZIONE DEL TERMINE ENTRO IL QUALE DEVE ESSERE OPERATA LA PRIMA  
VERIFICA E CADENZA PERIODICA DELLE SUCCESSIVE (VERIFICHE INTERMEDIE)

\_\_\_\_\_

INDICAZIONE DEL TERMINE PER IL RAGGIUNGIMENTO FINALE DEGLI OBIETTIVI

\_\_\_\_\_

TEMPO DI LAVORO UTILIZZATO

\_\_\_\_\_

PERSONALE COINVOLTO, RUOLO ASSEGNATO E APPORTO INDIVIDUALE ATTESO  
(Indicare elenco nominativo)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

EVIDENZIAMENTO DEGLI INDICATORI QUALI-QUANTITATIVI IDONEI A  
VERIFICARE IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_